

## **(Des-)Igualdad de género y dirección escolar**

Carlos M<sup>a</sup> TEJERO GONZÁLEZ

Doctor en Ciencias de la Educación, Máster y licenciado en Psicología, licenciado en Educación Física. Funcionario de enseñanza secundaria y profesor asociado de la Universidad Autónoma de Madrid.  
carlos.tejero@uam.es

M<sup>a</sup> José FERNÁNDEZ DÍAZ

Doctora en Ciencias de la Educación. Vicedecana de investigación de la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid y Presidenta del Comité de Calidad de la Educación de la Asociación Española de la Calidad.  
mjfdiaz@edu.ucm.es

### ***Resumen:***

Es sabido que uno de los principios jurídicos fundamentales tanto de la Unión Europea como del Estado Español es la igualdad efectiva de mujeres y hombres; sin embargo, este trabajo concluye a la luz de los datos que en los centros educativos españoles, sean públicos o privados, la paridad en la dirección escolar es de momento una buena intención pero no una realidad. En definitiva, en los albores del siglo XXI la situación indica que hay más hombres que mujeres en la dirección escolar, que el porcentaje de directoras es inferior al porcentaje equivalente de profesoras, y que la variable estado civil no es independiente de la condición de ser director o ser directora.

***Palabras clave:*** Igualdad de género/sexo, dirección escolar, política educativa.

### ***Abstract: (Un-)Equality of gender and school management***

It is well known that one of the main legal principles both in the European Union and in Spain is that one of the real equality of women and men; however, this paper concludes on the light of data that in Spanish school centers (publics or privates) gender equality on school management is at present a good will but not a fact. In short, in the beginning of 21<sup>st</sup> century the situation shows that there are more men than women on school management, that headmistresses' percentage is lower than the equivalent women teachers' percentage, and that marital status variable is related to the fact of being headmaster or headmistress.

***Key words:*** gender equality, school management, educational policies.

## Introducción

La Unión Europea, reciente configuración política, económica y social del viejo continente, ha iniciado camino abanderando firmemente la igualdad de sus ciudadanos y la no discriminación de los mismos en función del sexo. Así lo encontramos explícitamente referido en el *Tratado por el que se establece una Constitución para Europa*, en el artículo II-83 del título tercero, donde se dice que “la igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”, añadiendo asimismo que “el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”. Este propósito no es nuevo en el Estado Español, así lo refleja su Constitución, en el artículo 9.2 del título preliminar, donde se insta a los poderes públicos a promover condiciones de libertad, para insistir posteriormente, en el artículo 14 del capítulo segundo del título 1, en la idea de la defensa y el amparo de los derechos y las libertades de los españoles y su igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, entre otras, de sexo.

Mayor atención, por la concreción y calado de su contenido e intencionalidad, merece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (Ministerio de la Presidencia, 2007); marco legal español en el que se aborda, en el artículo 24, la integración del principio de igualdad en política de educación, consignando, en su punto 2 apartado d, que las Administraciones educativas promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

Sin embargo, todos los datos referidos hasta el momento sobre los centros educativos españoles enfatizan que hay un desequilibrio entre la presencia de hombres y mujeres en el cargo de director<sup>1</sup>, de tal forma que “el grado de representatividad de las mujeres en los órganos de dirección sigue sin guardar proporción con su presencia como docentes en todos los niveles educativos” (Grañeras, 2003, p. 17). Con igual opinión, Carrasco (2004a, b), a la vez que defiende la idea de que una posible vía para mejorar los centros educativos es el “liderazgo femenino”, también refiere que no existe paridad de sexos en los diferentes cargos directivos de los centros educativos españoles, especialmente en el puesto del director; situación que, como argumenta Muñoz-Repiso (2003), es probable que también se produzca de forma mayoritaria en otros estados de la Unión Europea, si bien reconoce que “Europa no es en absoluto homogénea en lo que a equilibrio entre los sexos se refiere, ni en el ámbito de la educación ni en el de la presencia en puestos de alta responsabilidad” (p. 31). En cualquier caso, tanto investigaciones

---

<sup>1</sup> La utilización del género masculino se debe sólo a una mayor comodidad gramatical y de lectura, sin que ello conlleve implicación, intencionalidad o preferencia alguna.

llevadas a cabo en el territorio español (Caballero y Salvador, 2004; Poblete, García y Pereda, 2004; Quintero, 2005) como en otros países (Cooper y Kelly, 1993; Friesen, Holdaway y Rice, 1983; Smith, 1991), señalan reiteradamente que la proporción de directores es superior a la proporción de directoras, sin que existan estudios que señalen lo contrario.

Por su parte, Díez, Terrón y Anguita (2006) y Díez, Terrón, Valle y Centeno (2002), después de investigar ampliamente las motivaciones y los obstáculos de las mujeres en el acceso a los puestos de dirección y de reflexionar sobre el estilo de liderazgo de éstas, constatan que las mujeres están menos representadas en comparación con los hombres en los puestos de poder de los centros escolares de León, Valladolid, Burgos y Segovia (Castilla y León, España), argumentando distintas razones que explican este fenómeno, entre las que destacamos: predominio de una costumbre social que refuerza al hombre en el acceso a un puesto de responsabilidad, reconociéndole el mérito, y, por el contrario, considera que la mujer que hace lo mismo abandona sus responsabilidades o simplemente pierde el tiempo; existencia de una falta de corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, que conlleva que la mayoría de las mujeres vean la dirección escolar como una interferencia con las responsabilidades familiares; una cultura reinante de organización y gestión modelada por estereotipos masculinos, también en los centros docentes, que determina las expectativas de unos y otras sobre ellos mismos y sobre los demás; y una paradójica convicción de que actualmente ya no hay discriminación por razón de sexo. Razones y argumentos que pueden resumirse con las propias palabras de Díez, Terrón, Valle y Centeno (2002, p. 500): “la función de la mujer ha estado reducida de forma tradicional al ámbito de lo doméstico y privado, y por ello cuando accede al mundo laboral y público se encuentra con dificultades no sólo a nivel personal, sino por parte del entorno más próximo (familiar) y del entorno sociocultural más amplio (las organizaciones)”.

Ahora bien, no es objeto de este trabajo analizar cuáles son las causas sociales y políticas de las situaciones de no igualdad por razón de sexo, ni tampoco estudiar si existen o no diferencias entre los estilos directivos de mujeres y hombres, tal y como sugieren, entre otros, Aguirre (2003), Barberá y Ramos (2004), Mañeru (2003), Muñoz (2003), Oplatka (2002) y Poblete, García y Pereda (2004). Por el contrario, el objetivo general de este estudio es esclarecer si la situación actual de la dirección escolar responde a las intenciones políticas y sociales de igualdad entre mujeres y hombres, o si por el contrario todavía queda camino por recorrer. Objetivo general que concretamos en tres objetivos específicos: (1) analizar si hombres y mujeres están representados por igual en la dirección escolar, (2) estudiar la asociación entre las variables *género* del director y *estado civil*, y (3) examinar la relación entre las variable *género* y *nº de hijos*. Se aportan para ello los datos y los análisis correspondientes.

## Metodología

Es ésta una investigación de diseño descriptivo que sigue un procedimiento metodológico de encuesta por correo, donde se estudian relaciones de covariación entre variables de naturaleza categórica, atendiendo frecuencias y porcentajes; por tanto, es un estudio empírico que si bien goza de rigor metodológico y aborda una temática de actualidad, no permite inferir conclusiones de lógica causal.

En cuanto al marco poblacional, se estudian los directores escolares de la Comunidad Autónoma de Madrid (España), incluyendo todos los centros que imparten enseñanzas escolares de régimen general (educación infantil, primaria y secundaria) y excluyendo los centros que imparten enseñanzas de régimen especial (enseñanzas artísticas, de idiomas o deportivas), lo que supone un marco poblacional de 1492 directores de acuerdo a los datos facilitados por la comunidad autónoma en cuestión (Consejería de Educación, 2003). Asimismo, la población fue dividida en estratos o subpoblaciones a partir de dos criterios: titularidad del centro (públicos, privados/concertados) y etapa educativa (infantil/primaria, secundaria, ambas).

Una vez identificados los domicilios profesionales de los 1492 directores que configuran el marco poblacional, se seleccionó un marco muestral de 975 directores mediante muestro aleatorio estratificado y afijación proporcional (Bisquerra, 1989; Latorre, del Rincón, Arnal, 1996; Rodríguez, 2001), solicitándoles que cumplimentaran un cuestionario elaborado *ex profeso* que recogía información sociodemográfica, y que fue remitido junto con otros que forman parte de una investigación original e inédita sobre dirección escolar (Tejero, 2006). Remisión que se llevó a cabo mediante correo postal y siguiendo la metodología más estricta de la encuesta por correo, de acuerdo a lo aconsejado por diferentes autores (Ary, 1987; Azofra, 2000; Ballester, 2001; Bosch y Torrente, 1993; Cohen y Manion, 1990; Fox, 1981; Gambara, 2002; Ghiglione, 1989; León y Montero, 2004; Martínez, 1995a, 1995b; Mehrens y Lehmann, 1982; Morales, Urosa y Blanco, 2003; Summers, 1976; Visauta, 1989).

El envío se acompañó de una carta de presentación en la que se explicitaban los objetivos de la investigación, se garantizaba la confidencialidad y el anonimato de los participantes y se indicaba la forma de contactar con el investigador principal, quien quedaba a disposición de los encuestados para aclarar dudas o aceptar sugerencias. Asimismo, con el objeto de aumentar la tasa de respuesta se hizo un seguimiento de la encuesta, de tal manera que tres semanas después del envío del instrumento se remitió una tarjeta postal en la que, además

de agradecer y destacar la importancia de las colaboraciones, se invitaba a cumplimentar y remitir el cuestionario a los directores que todavía no lo habían hecho. Para la recogida de datos se habilitó un apartado de correos y se facilitó un sobre franqueado; recopilación que se llevó a cabo entre marzo y julio de 2004.

Finalmente participaron en el estudio 492 directores, lo que supone una tasa de respuesta del 50.5%, equivalente al 32.9% del marco poblacional, que estableciendo un nivel de confianza del 95,5% y el supuesto de  $P=Q$  permite inferir un escaso error muestral de  $\pm 3.69$ . Véase *Ficha técnica* en Figura 1.

<i>Universo:</i>
Directores escolares
<i>Población:</i>
Directores escolares de la Comunidad de Madrid (1492 unidades poblacionales)
<i>Muestra:</i>
Diseñada: 975 cuestionarios enviados (65.34% de la población)
Participante: 492 cuestionarios válidos (32.97% de la población)
Tasa de respuesta: 50.46%
<i>Procedimiento de muestro:</i>
Aleatorio estratificado
<i>Afijación:</i>
Proporcional
<i>Error muestral:</i>
$\pm 3.69$ para el conjunto de la muestra (nivel de confianza del 95.5% [dos sigmas], con $P=Q$ [0.5])
<i>Fecha de realización:</i>
Marzo a junio de 2004

FIGURA 1. Ficha técnica

### **Análisis de datos e interpretación de resultados**

Un primer resultado, ilustrado en Figura 2, es que el 55.7% de los directivos escolares son hombres y el 44.3% son mujeres; porcentajes<sup>2</sup> que son prácticamente iguales a los indicados por el Ministerio de Educación y Ciencia para el Estado Español: 56.5% de hombres y 43.5% de mujeres (Instituto Nacional de Evaluación y Calidad del Sistema Educativo [INECSE], 2004).

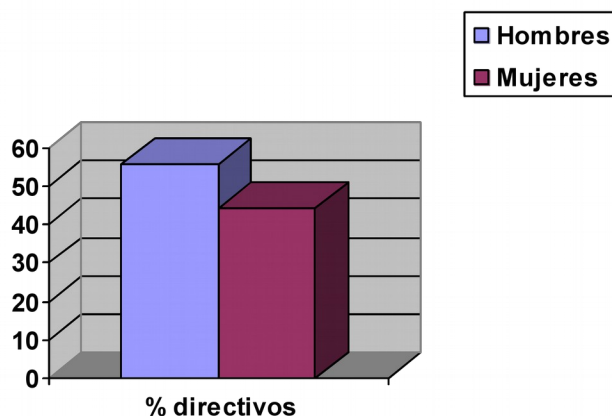


FIGURA 2. Porcentaje de hombres y mujeres en la dirección escolar

Evidenciado el hecho de que en general existe un mayor número de hombres que de mujeres en la dirección escolar, el análisis por un lado de la variable *titularidad de centro* (con dos categorías: centros públicos y centros privados/concertados,) y por otro de la variable *sexo del director*, ratifica un claro desequilibrio en favor de los hombres.

En relación a los centros públicos, se sabe que el porcentaje de profesoras es del 66% y que el porcentaje de profesores es del 34% (INECSE, 2004), sin embargo, los datos muestrales indican que el porcentaje de directoras es de un 42% y el de directores de un 58%; cifras que de acuerdo a los resultados de la prueba binomial (sig.: 0.000), permiten inferir que el porcentaje de mujeres que están en la dirección escolar (44%) no es estadísticamente equivalente al porcentaje de mujeres que son profesoras (66%). Véase Figura 3.

<sup>2</sup> Adviértase que este resultado (porcentaje de mujeres y hombres en la dirección escolar: 44.3% y 55.7%, respectivamente), puede verse ligeramente alterado en función de la variable con la que se relacione, como consecuencia de los casos perdidos.

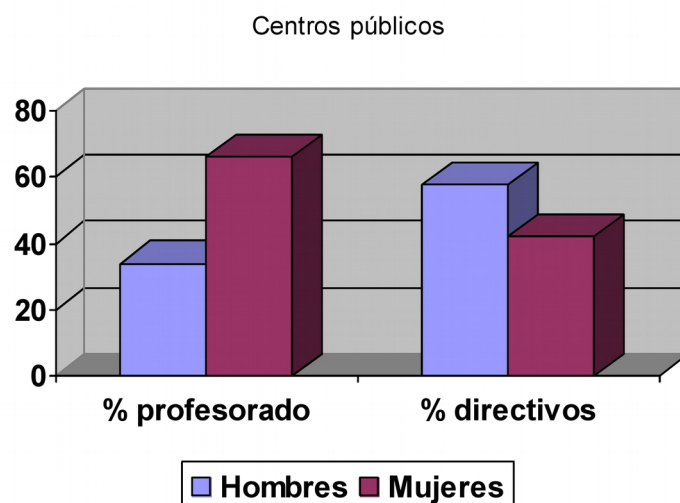


FIGURA 3. Porcentaje de hombres y mujeres, centros públicos

En el caso de los centros privados/concertados, la población de profesorado está formada por un 62% de profesoras y un 38% de profesores (INECSE, 2004), pese a ello, el porcentaje de directoras es del 52% y el de directores del 48%; resultados que de acuerdo a la significatividad de la prueba binomial (sig.: 0.015), ponen de manifiesto que también en estos centros la proporción de directoras (52%) no es estadísticamente proporcional al porcentaje de profesoras (62%). Ver Figura 4.

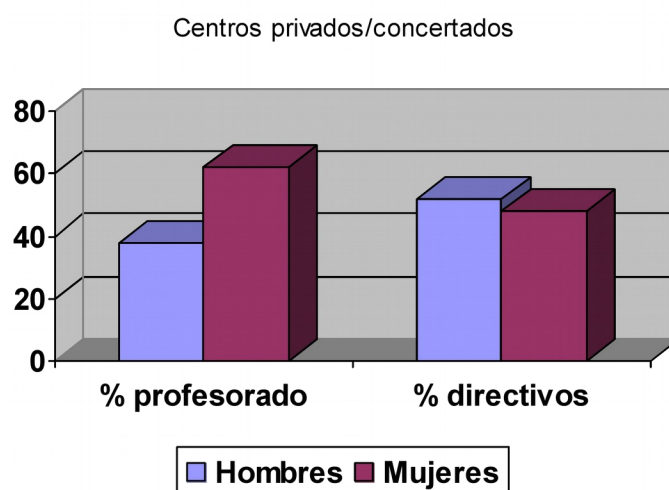


FIGURA 4. Porcentaje de hombres y mujeres, centros privados/concertados

En cuanto a la relación entre las variables *sexo/género* y *estado civil*, ver Figura 5, el 16% de las directoras son solteras, el 12% están separadas o divorciadas y el 13% declaran ser religiosas (monjas); porcentajes que son superiores a los de los directores para estas mismas categorías: 6% solteros, 3% separados o divorciados y 5% religiosos (sacerdotes); por el contrario, el 86% de los directores están casados o viven en pareja mientras que el porcentaje de directoras en esta circunstancia es del 64%.

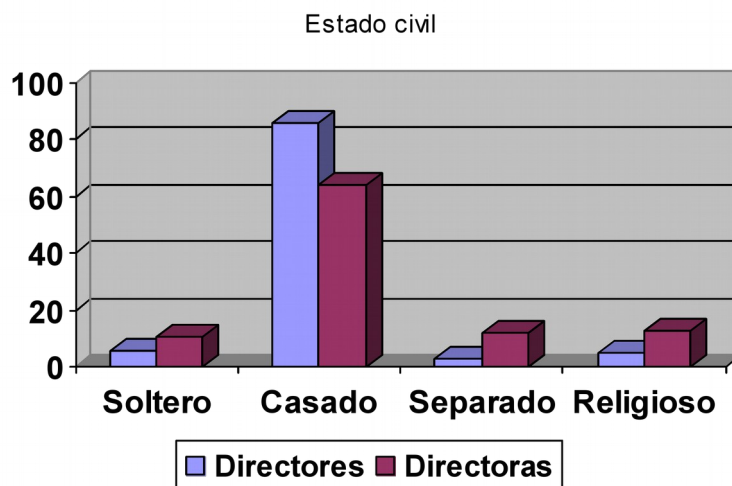


FIGURA 5. Porcentaje de directores y directoras, variable estado civil

Expuesto de otra forma y como informa la Tabla 1, las frecuencias observadas de directoras solteras, separadas y religiosas son superiores a las frecuencias que cabría esperar si no existiera asociación entre la variable sexo del director y la variable estado civil, y el recuento de directores casados está por encima del número esperado si se cumpliera el mismo supuesto de no asociación; datos contrastados con prueba *chi-cuadrado* de Pearson que ratifican que las variables sexo del director y estado civil no son independientes ( $\chi^2$ : 32.923, gl: 3, sig.: 0.000), existiendo una relación de asociación entre ambas variables de no demasiada magnitud pero sí significativa (*Phi* y *V. de Cramer*: 0.262, *Coeficiente de contingencia*: 0.253, sig: 0.000).

			Estado civil				Total
			Separado/ Casado/ divorciad o				
			Soltero	en pareja		Religioso	
Sexo	Hombr	Recuento observado	16	233	9	13	271
del directiv o	e	Frecuencia esperada	22,0	207,2	19,2	22,6	271
	Mujer	Recuento observado	23	134	25	27	209
		Frecuencia esperada	17,0	159,8	14,8	17,4	209
	Total		Recuento observado	39	367	34	40
		Frecuencia esperada	39	367	34	40	480

TABLA 1. Recuentos de directoras y directores, variable *estado civil*

En relación a la variable *número de hijos* y sin atender, por razones obvias, a los casos de directores religiosos (sacerdotes o monjas), se observa que el 17% de las directoras no tienen hijos; porcentaje que es ligeramente superior al 14% de directores en igual circunstancia. Lo que



supone lógicamente que la proporción de directoras que tienen descendencia (83%), es inferior a la proporción de directores en la misma situación (86%). Véase Figura 6.

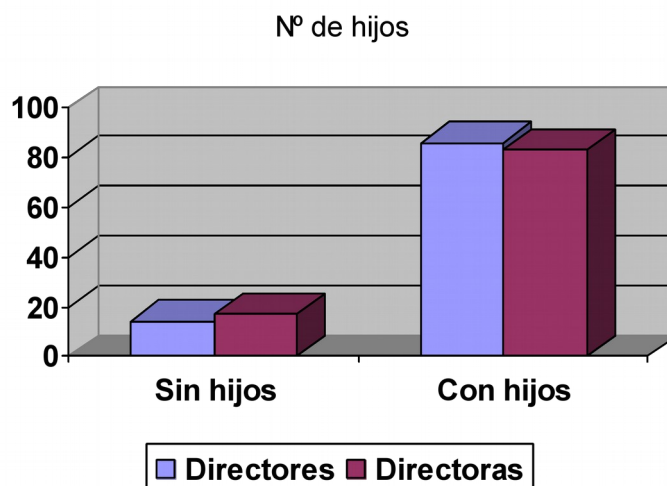


FIGURA 6. Porcentaje de directores y directoras, variable Nº de hijos

Si bien, de acuerdo a la prueba *chi-cuadrado* ( $\chi^2$ : 1.105; *gl*: 1; sig.: 0.293) no se puede concluir que la variable *nº de hijos* esté asociada significativamente a la condición de ser director o ser directora, ni existen grandes diferencias entre los recuentos observados y las frecuencias esperadas. Véase Tabla 2.

			Nº de hijos		Total
			Sin hijos	Con hijos	
Sexo del directivo	Hombre	Recuento observado	35	220	255
		Frecuencia esperada	38,9	216,1	255
	Mujer	Recuento observado	31	147	178
		Frecuencia esperada	27,1	150,9	178
Total		Recuento observado	66	367	433
		Frecuencia esperada	66	367	433

TABLA 2. Recuentos de directoras y directores, variable *nº de hijos*

### Discusión y conclusiones

Argumentamos al comienzo de este trabajo que tanto la Unión Europea como el Estado español tienen el objetivo político, y en consecuencia también social, económico y cultural, de alcanzar la igualdad de sus ciudadanos por razón de sexo, sin embargo, los datos de este estudio permiten concluir que por el momento este principio jurídico no es una realidad en el ámbito de la dirección escolar.

Un primer hecho es que hay más directores que directoras, en concreto, el 56% son hombres y el 44% son mujeres, datos que evidencian la no paridad en la función directiva escolar pese a que en la enseñanza primaria es mayor la proporción de docentes mujeres que de hombres, 77% vs. 23% respectivamente, y que en la enseñanza secundaria los porcentajes de profesoras y de profesores son muy similares, 52% vs. 48% respectivamente (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003). Ahora bien, este estudio muestra menor desproporcionalidad que otros anteriores, por ejemplo: Quintero (2005) señala un 70% de hombres y un 30% de mujeres en el cargo directivo, Caballero y Salvador (2004) destacan un 80% de directores y un 20% de directoras, Poblete, García y Pereda (2004) indican un 65% a favor de los hombres, Cooper y Kelly (1993) determinan un 72% de directores y un 28% de directoras, y Friesen, Holdaway y Rice (1983) obtienen una muestra de directores que cuenta con un 91% de hombres; proporciones que revelan cierto avance hacia la igualdad de género en el puesto de máxima gestión de los centros educativos.

Asimismo, el porcentaje de mujeres que están en la dirección escolar no es estadísticamente equivalente al porcentaje de mujeres que son profesoras, por ejemplo, en los centros públicos las mujeres representan el 66% del profesorado, sin embargo, la proporción de directoras es del 44%, y de igual manera, en los centros privados/concertados el porcentaje de profesoras es del 62%, siendo el porcentaje de directoras del 52%. Por ello concluimos que la mujer está subrepresentada en el cargo directivo desde un punto de vista cuantitativo, tanto en los centros públicos como en los centros privados; aserción en la línea de lo expresado previamente, entre otros, por Bardisa (1995), Carrasco (2004a, 2004b), Díez, Terrón y Anguita (2006), Díez, Terrón, Valle y Centeno (2002), García (2006), Grañeras (2003), Muñoz-Repiso (2003), Santos (2000) y Smith (1991).

En relación al estado civil, el 6% de los directores está soltero y el 86% está casado o vive en pareja, sin embargo el porcentaje de directoras solteras es del 11 %, casi el doble que el porcentaje de directores solteros, a la vez que el porcentaje de directoras emparejadas es del 64%, proporción que es inferior a la de directores en igual circunstancia; ratificándose así lo postulado por García (2006, p.7), quien después de reflexionar sobre “los porqués de la ausencia de las maestras en la dirección escolar” concluye que “el recurso tiempo es escaso en las maestras, escasez que viene marcada por el estado civil..., el matrimonio ha supuesto y supone para la mayoría de las mujeres un obstáculo y una bonificación para los hombres en la planificación y desarrollo de su carrera profesional”. Por otra parte, el 11% de las directoras están separadas, lo que llama la atención si tenemos en cuenta que el porcentaje de directores separados es del 3%, lo que coincide con la tesis de Nicolson (1997), ya que en opinión de este autor las mujeres que alcanzan puestos de poder y mando en las organizaciones ven sometidas

sus vidas personales y sociales a una mayor tensión y presión. Además, el porcentaje de directoras religiosas (monjas) es del 13%, mientras que el porcentaje de directores religiosos (sacerdotes o similar) es del 5%. En síntesis, los resultados de la variable estado civil señalan que esta variable y la variable sexo/género del director están asociadas de forma significativa y que no son independientes una de otra.

Por otro lado y excluyendo los casos de directores religiosos (monjas, sacerdotes o similar), el porcentaje de directoras que no tienen hijos es ligeramente superior al porcentaje de directores sin hijos, 17% y 14% respectivamente, lo que lógicamente supone que el porcentaje de directores con hijos sea sucintamente superior al de directoras con igual carga familiar, 86% vs. 83% respectivamente; sin embargo, las pruebas estadísticas aplicadas a estos resultados no permiten concluir que las variables número de hijos y sexo/género del director estén relacionadas de forma significativa, aunque están en la dirección de lo señalado por Díez, Terrón y Anguita (2006) cuando indican que el hombre delega en la mujer el cuidado de los hijos, lo que conlleva que el tener descendencia suponga mayor *freno* para ellas que para ellos.

En virtud de estos hechos: (1) menor porcentaje de directoras que de directores, (2) menor representación de la mujer en el cargo directivo desde un punto de vista cuantitativo, tanto en centros públicos como en centros privados/concertados, (3) mayor grado de soltería y de separación o divorcio de las directoras, y (4) una tendencia mayor de las directoras a tener menos hijos que los directores; concluimos que por el momento no existe igualdad efectiva y real de hombres y mujeres en el ámbito de la dirección escolar. Si a dicha afirmación añadimos otra que forma parte de nuestras convicciones: las capacidades intelectuales y de gestión del hombre no son ni mejores ni peores que las de la mujer, ni tampoco al contrario; se confirma que la conciliación entre el cargo directivo y la vida socio-personal alberga mayor complejidad para la mujer que para el hombre, a la vez que subrayamos a modo de apunte que la solución no sólo incumbe a la Administración Educativa, que debe articular políticas encaminadas a la paridad de género en la dirección escolar, sino que también atañe a la Administración del Estado, que debe hacer lo propio fomentando en mayor medida la conciliación entre la vida familiar y personal.

Por último queremos reseñar que ciertamente la intención última y final de este trabajo no ha sido encontrar posibles explicaciones sociales y políticas de este fenómeno de desigualdad en la dirección escolar (por otro lado y para el sonrojo de las sociedades denominadas “avanzadas” muy extensible a otras esferas de la vida: discriminación salarial, violencia de género, bajas pensiones de viudedad, tasa de desempleo, expectativas sobre la responsabilidad del cuidado de mayores, menores y dependientes, etc.), tampoco se ha querido debatir si las

situaciones de desigualdad deben afrontarse con políticas de discriminación positiva, bajo el argumento de que los escenarios de desigualdad requieren acciones también diferentes; en definitiva, el objetivo de esta investigación ha sido describir cuál es la situación de (des-)igualdad en la dirección escolar en los albores del siglo XXI, aportando para ello datos actualizados y contrastados que aceleren y aviven la reflexión, el debate y la toma de decisiones sobre este proceso de igualdad entre mujeres y hombres, que no termina de ser real.

### Referencias bibliográficas

- AGUIRRE, N. (2003). La transgresión transformacional desde el ámbito privado al público. *Organización y Gestión Educativa*, 3, 21-25.
- ARY, D. (1987). *Introducción a la investigación pedagógica* (Segunda edición en español). México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana.
- AZOFRA, M. J. (2000). *Cuestionarios* (1ª reimpresión. Colección Cuadernos metodológicos, nº 26). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- BALLESTER, LL. (2001). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Palma: Universidad de las Islas Baleares.
- BARBERÁ, E. y RAMOS, A. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 147-160.
- BARDISA, T. (1995). La participación democrática en las instituciones educativas. En J. GARCÍA y F. DELGADO. (coords.). *Los retos de la educación en el siglo XXI* (pp. 125-141). Madrid: E. Popular.
- BISQUERRA, R. (1989). *Métodos de investigación educativa. Guía práctica*. Barcelona: CEAC.
- BOSCH, J y TORRENTE, D. (1993). *Encuestas telefónica y por correo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CABALLERO, J. y SALVADOR, F. (2004). Satisfacción e insatisfacción de los directores escolares. *Revista de Educación*, 333, 363-384.
- CARRASCO, M. J. (2004a). Análisis de los estilos directivos de las mujeres en centros educativos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(3), 1-13.
- CARRASCO, M. J. (2004b). *El liderazgo femenino ante la mejora educativa. En Dirección para la innovación: apertura de los centros a la sociedad del conocimiento. IV Congreso Internacional sobre Dirección de centros docentes* (pp. 753-764). Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.
- COHEN, L. y MANION, P. (1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

- CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN (2003). *Guía de centros y servicios educativos de la Comunidad de Madrid 2003* (CD-ROM). Madrid: Área de Tecnologías de la Información y de la Comunicación.
- COOPER, C. L. y KELLY, M. (1993). Occupational stress in head teachers: a national UK study. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 130-143.
- DÍEZ, E. J., TERRÓN, E. y ANGUITA, R. (2006). *La cultura del género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos de acceso de la mujer a los puestos de dirección*. Barcelona: Octaedro.
- DÍEZ, E. J., TERRÓN, E., VALLE, R. E. y CENTENO, B. (2002). Las mujeres y el poder en las organizaciones educativas. *Revista Complutense de Educación*, 13(2), 485-513.
- FOX, D. J. (1981). *El proceso de investigación en educación*. Pamplona: Ediciones Universidad de Navarra S.A.
- FRIESEN, D., HOLDAWAY, E. A. y RICE, A. W. (1983). Satisfaction of school principal with their work. *The Alberta Journal of Educational Research*, 30(3), 157-170.
- GAMBARA, H. (2002). *Métodos de investigación en psicología y educación. Cuaderno de prácticas* (3ª ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- GARCÍA, T. (2006). Los porqués de la ausencia de las maestras en la dirección escolar. *Andalucía Educativa*, 55, 7-10.
- GHIGLIONE, R. (1989). *Las encuestas sociológicas: teorías y prácticas*. México: Trillas.
- GRAÑERAS, M. (2003). Las mujeres en los equipos directivos de los centros escolares en España. *Organización y Gestión Educativa*, 3, 15-20.
- INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA EDUCATIVO (INECSE). (2004). *Sistema estatal de indicadores de la educación*. Ministerio de Educación y Ciencia: Instituto de Evaluación.
- LATORRE, A., DEL RINCÓN, D. y ARNAL, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Gràfiques 92.
- LEÓN, O. G. y MONTERO, I. (2004). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Madrid: McGraw-Hill.
- MAÑERU, A. (2003). Ser directora. *Organización y Gestión Educativa*, 3, 3-7.
- MARTÍNEZ, R. (1995a). El método de encuestas por muestro. Conceptos básicos. En M. T. ANGUERA, J. ARNAU, M. ATO, R. MARTÍNEZ, J. PASCUAL y G. VALLEJO, *Métodos de investigación en psicología* (pp.385-424). Madrid: Síntesis.
- MARTÍNEZ, R. (1995b). *Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Síntesis.
- MEHRENS, W. A. y LEHMANN, I. J. (1982). *Medición y evaluación en la educación y en la psicología*. México: Continental.

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. (2003). *Las cifras de la educación en España. Estadística e indicadores*. Madrid: Oficina estadística del MECD.
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado de 23 de marzo.
- MORALES, P., UROSA, B. y BLANCO, A. (2003). *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert*. Madrid: La Muralla.
- MUÑOZ, B. (2003). Mujer y poder: una relación trasgresora. *Organización y Gestión Educativa*, 3, 8-14.
- MUÑOZ-REPISO, M. (2003). Mujeres, educación y toma de decisiones en la Unión Europea. *Organización y Gestión Educativa*, 3, 26-31.
- NICOLSON, P. (1997). *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?*. Madrid: Narcea.
- OPLATKA, I. (2002). Women principals and the concept of burnout: an alternative voice?. *International Journal of Leadership in Education*, 5(3) 211-226.
- POBLETE, M., GARCÍA, A. y PEREDA, V. (2004). El perfil diferencial del liderazgo de centros educativos en función del género. En *Dirección para la innovación: apertura de los centros a la sociedad del conocimiento. IV Congreso internacional sobre dirección de centros docentes* (pp. 817-847). Bilbao: ICE de la universidad de Deusto.
- QUINTERO, J. (2005, 3 de noviembre). Sólo uno de cada cuatro directores es mujer. *Escuela Española*, p. 10.
- RODRÍGUEZ, J. (2001). *Métodos de muestro* (1ª reimpresión). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- SANTOS, M. A. (2000). *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*. Barcelona: Graó.
- SMITH, L. (1991). The gender composition of the pool of prospective school principals. *Canadian Journal of Education*, (16)2,198-205.
- SUMMERS, G. F. (1976). *Medición de actitudes*. México: Trillas.
- TEJERO, C. (2006). *Burnout y dirección escolar: análisis de la influencia que sobre el síndrome ejercen las variables perfil demográfico-profesional, estrés, satisfacción e indefensión*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- VISAUTA, B. (1989). *Técnicas de investigación social I: Recogida de datos*. Barcelona: PPU.